

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA SURABAYA

ANANTA

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
FISIP UPN "Veteran" Jatim

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan, Lingkungan Kerja Ja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (x), dan Semangat Kerja Pegawai sebagai variabel terikat (y). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga ada Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.

Dua, variabel dalam penelitian ini memiliki data yang berskala ordinal dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden pada pegawai Kantor Badan Pusat Statistik, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan observasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh pegawai sebagai responden yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan menggunakan tehnik sampling jenuh.

Dalam penelitian ini menggunakan analisa korelasi Spearman Rank dan dari hasil analisa didapat hasil yang telah diolah dengan nilai rho sebesar 0,6365 dan jika dilihat pada pedoman interpretasi koefisien korelasi terletak antara 0,600 - 0,799 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya yang kuat.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pelaksanaan penciptaan pemerintahan daerah yang meliputi good corporate government serta diberikannya Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Otonomi daerah yang mengatur menjenal tata laksana pemerintahan daerah yang bersih dan berwibawa serta mandiri, maka suatu berorganisasi publik yang ada di daerah dituntut untuk menjalankan peran serta sebagai pelayan masyarakat yang baik.

Pengabdian sektor publik ini yang baik sepenuhnya harus didukung dengan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu dalam pelayanan sektor publik yang menjadi faktor penentu didalam berhasil dan tidaknya dalam pelayanan. Selain hal tersebut sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pelayanan sektor publik mempunyai faktor penentu didalam penciptaan mutu pelayanan publik untuk masyarakat.

Penekanan perhatian pada faktor sumber daya manusia pada organisasi

sektor publik bukan berarti bahwa faktor-faktor diluar hal ini tidak menjadi faktor penting. Pada sektor publik terdapat banyak faktor-faktor yang saling menentukan dan melengkapi, seperti halnya faktor strata pendidikan, lingkungan kerja, rekan kerja serta reward yang di dapat.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai selain merupakan unsur pelaksana dari kebijakan-kebijakan didalam organisasi publik. Mereka juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut makin mempengaruhi prestasi kerja serta kinerja, dedikasi dan kecintaan dalam pekerjaan. (Hasibuan : 1997)

Banyaknya organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif ketidakpuasan pegawai mungkin akan lebih banyak terjadi. Ketika ketidakpuasan terjadi, stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat (Munn : 1996). Dengan demikian kepuasan kerja sangat penting artinya bagi suatu organisasi sektor publik karena didalam organisasi salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Bentuk yang paling ekstrim akibat dari rendahnya kepuasan kerja adalah terjadinya pemogokan kerja dan keterlambatan dalam pelayanan terhadap publik.

Gejala, ini terjadi dikarenakan berbagai faktor penyebab, salah satu faktor penyebab tersebut adalah lingkungan kerja yang kurang representative. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif.

Kepuasan kerja tersebut merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan individu, yang sesuai individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaiiknya pula.

Badan Pusat Statistik yang lebih terkenal dengan sebutan BPS merupakan salah satu organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat untuk menyediakan data-data riset, sensus serta pengelolaan data yang berguna didalam pemberi data untuk pengambilan keputusan dalam perencanaan wilayah tata kota Badan Pusat Statistik tersedia di setiap wilayah kabupaten serta kota diseluruh Indonesia.

Didalam pengumpulan data yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik ini dilakukan oleh aparat pemerintah daerah yang berinteraksi langsung dengan sampel data serta populasi data yang sangat luas. Dikarenakan populasi data serta sampel data yang sangat heterogen serta pengolahan data kurang begitu akurat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang tersedia sehingga didalam pemetaan populasi dan sampel yang diteliti dengan wilayah yang luas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja.

Pegawai pada saat hujan sering datang terlambat, serta karena hujan ruangan untuk bekerja menjadi lembab atau dinding basah tetapi sebaliknya apabila panas ruangan akan terasa panas. Hal ini dikarenakan letak Kantor Badan Pusat Statistik yang berada ditengah-tengah Perumahan Kendangsari, yang pada saat hujan kondisi jalan menjadi banjir dan jalan yang rusak.

Didukung opini mahasiswa yang datang ke Kantor untuk mengambil data pada saat melakukan magang, pegawai yang menyimpan data-data yang dibutuhkan tersebut masih belum datang ke Kantor. Dan kurangnya semangat kerja Pegawai datang juga dikarenakan oleh kerjaan di Kantor menumpuk atau bahkan satu hari itu tidak ada yang dikerjakan. Sebenarnya hal ini bukan sesuatu yang tidak mungkin jika didalam melakukan pekerjaannya pegawai didukung oleh kondisi lingkungan pekerjaan yang saling mendukung. Dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Serta suasana lingkungan kerja yang kondusif maka prestasi kerja pegawai didalam melakukan riser survai akan menghasilkan suatu hasil yang akurat.

Dari kondisi inilah maka penulis ingin mendalami lebih lanjut bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan yang baik mendorong karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sedamaryanti (1990 : 1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alai perkakas dan bahan yang dihadapi. Lingkungan seltdamya dimana seseorang bekerja. Metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (1996: 109) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alas-alas atau perkakas yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang optimal.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1996:96), semangat kerja adalah melakukan pekedaan secara lebih giat sehingga pekedaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Apabila suatu instansi atau perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka perusahaan atau instansi tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan, karena dengan semangat kerja yang tinggi, pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu, kerusakan dapat dikurangi, absensi pegawai berkurang, dan perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Sedangkan semangat kerja menurut Hasibuan (2003:96) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengedakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal

Namun Hadi (1993:62) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai adaiah semangat kerja merupakan suatu sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja dan

keinginan untuk mempertinggi hasil kerja.

Alexander Leighthem yang dikutip oleh Moekijat (1990:130), dalam bukunya "Manajemen Kepegawaian" yang menerangkan bahwa semangat / moral kerja adalah kemampuan orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan dan fasilitas yang lengkap mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Moekijat (1997 : 15) pentingnya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap :

1. Efisiensi
2. Penggunaan ruang lantai
3. Semangat kerja karyawan
4. Pengawasan dan komunikasi.

Memperhatikan pada nomor tiga, menunjukkan upaya meningkatkan semangat kerja pegawai harus didukung penciptaan lingkungan yang baik dan bermutu agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi.

Kualitas pekerjaan pegawai yang baik atau memberikan pelayanan yang memuaskan, pegawai produktif yang setia dan rajin tidak terjadi dengan

sendirinya, melainkan ada yang mendorong, menurut Panggabean (2002 : 21) yang mendorong yaitu sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan semangat kerja). Selanjutnya sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh ditempat kerja. Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif atau perlakuan itu, sebaliknya jika mereka merasakan bahwa perlakuan yang mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas dan tidak bersemangat).

Menurut Tohardi (2002 : 132) "Jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Menurut pendapat Nitisernito (1996 : 109) faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam lingkungan kerja

ini kurang memperhatikan faktor ini misalnya : musik yang merdu meskipun kelihatannya remeh ternyata besar pengaruhnya efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Memperhatikan faktor hubungan antar pegawai diatas, dapat kita lihat salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan pegawai adalah faktor fisik dan kondisi kerja serta lingkungan sosial yang terdiri dari hubungan pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial, sikap dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja. Yang mana keduanya saling berhubungan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan dan semangat kerja pegawai dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai yang berada di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya yang berjumlah 44 orang.

Sedangkan yang dimaksud dengan sampel menurut Sugiono (2002:57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelitian ini penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel

Untuk memperoleh hasil yang lebih tepat dan cermat, yaitu dengan cara pengujian statistik, yang harus diperhatikan dalam menggunakan uji statistik ini adalah tentang sifat data yang diperoleh dan bentuk hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian.

Dan karena sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berskala ordinal, maka untuk analisa yang digunakan yaitu analisa korelasi tata jenjang (spearmann rank). Menurut Sugiyono (2002:186), korelasi Spearman rank digunakan untuk menganalisa hubungan bila datanya berbentuk ordinal

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Data.

Analisa data adalah bagian terpenting dalam sebuah penelitian, guna untuk membantu menjawab hipotesis penelitian yaitu apakah ada Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat

Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.

Analisa data yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Spearman Rank, sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = Koefisien korelasi spearman rank untuk menguji signifikan koefisien korelasi ini digunakan table nilai rho.

b = Signifikan dari beda yaitu menunjukkan perbedaan setiap pasang rank X dan Y

n = Menunjukkan jumlah sample

Langkah pertama untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah nilai dari masing-masing variabel yang di dapat dari jawaban responden dijumlah dan diranking menurut tingkat masing-masing variabel. Dari ranking tersebut dihitung selisihnya (b) untuk selanjutnya dikuadratkan (b^2) dan dicari jumlah total dari keseluruhan nilai kuadrat (b^2).

Setelah nilai total yang didapat dari selisih ranking antara variabel X dengan variabel Y yang telah dikuadratkan (b^2) diketahui, maka untuk dapat mengetahui koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X) dengan variabel Semangat Pegawai (Y) nilai b^2 dimasukkan ke dalam rumus Spearman Rank seperti berikut ini :

$$\begin{aligned}
 \rho &= 1 - \frac{6 \cdot \sum b^2}{n(n^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{6 \cdot 5159}{44(44^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{30954}{85140} \\
 &= 1 - 0,3635 \\
 &= 0,6365
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Koefisien Korelasi diatas diperoleh nilai ρ sebesar 0,6365 dimana hasil tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi hasil tersebut terletak antara 0,60 — 0,799 Bab III hal 39, yang menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja terdapat tingkat hubungan yang kuat. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja yang mendukung atau baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap, para pekada, yaitu dapat meningkatkan semangat kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.

Hal ini berarti sesuai dengan teori yang diutarakan oleh Moekijat (1997 : 15) pentingnya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap

1. Efisiensi
2. Penggunaan ruang lantai
3. Semangat kerja karyawan
4. Pengawasan dan komunikasi.

Memperhatikan pada nomor tiga, menunjukkan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja pegawai hares didukung penciptaan lingkungan yang baik dan bermutu agar tercapai

efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi.

Dan teori dari Tohardi (2002 : 132) "Jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada penyajian data tentang Lingkungan Kerja (Variabel X) dengan Semangat Kerja Pegawai (Variabel Y) Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya

1. Lingkungan Kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya sedang, dilihat dari hasil kategori jawaban atas pertanyaan yang diajukan. kepada 44 responden, sebagian besar menjawab dalam kategori sangat baik sebanyak 26 orang atau. sebesar 59,09 %. Artinya bahwa lingkungan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya sudah pada kategori sangat baik.
2. Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya sedang, dilihat dari hasil kategori jawaban atas pertanyaan kepada 44 responden, karena sebagian besar menjawab dalam kategori sedang sebesar 21 orang atau sebesar 47,73 %. Artinya bahwa semangat kerja pegawai pada kategori sedang.
3. Sesuai dengan analisis hubungan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, uji ρ diperoleh nilai rho sebesar 0,6365

dimana hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi hasil tersebut terletak antara 0,60 — 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai yang signifikan.

Saran

Guna lebih meningkatkan semangat kerja pegawai agar menjadi lebih baik lagi maka dapat disajikan saran yang diharapkan mempunyai manfaat dan dapat dipergunakan seloagal bahan pertimbangan dimasa yang akan datang. Saran-saran tersebut adalah :

1. Sebaiknya Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya mempertahankan kondisi lingkungan kerja, karena dari jawaban kuisisioner pada lingkungan kerja dalam kategori sangat baik.
2. Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya mencari faktor apa yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, dengan cara meningkatkan semangat kerja pegawai. Karena dari jawaban kuisisioner pada semangat kerja masih dalam kategori sedang.
3. Dari jawaban kuisisioner yang ada membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja pegawai dengan semangat kerja pegawai, oleh karena itu membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, maka hal ini perlu dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto Ps, 1996. Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian, Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan , Malayu S.P.,Drs. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, penerbit Bumi Aksara.
- Moekijat, 1997. Administrasi Perkantoran, Bandung : Mandar Maju.
- Moekijat,1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Mandar Madju.
- Moenir, 2002. . Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 1996. . Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Supranto. J. 2000. Statistik, Teori dan Aplikasi, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Luluk Hennawati (2000) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. Dengan judul "Hubungan Pengaturan Lingkungan Kerja dengan Kegairahan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur".

Romy Yuniarto (1998) Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja". (Studi di Kantor PT. Waskita Karya (Persero) Wilayah V Surabaya.

Iwan Darmadi (1999) Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur dengan judul penelitian "Hubungan Pengawasan melekat (Waskat) dengan Semangat Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur".